

## **Resumo da mesa-redonda profissional**

### **Avaliação Psicológica, Seleção de Pessoas e Qualidade de Vida no Trabalho: casos de gestão de pessoas com competência**

Fabiana Queiroga – CPF 50967886287

*Centro Universitário de Brasília*

Debatedora

Diversas são as ferramentas utilizadas no contexto organizacional para apoiar a gestão de pessoas. Ao se recorrer a literatura de gestão de pessoas, pode-se observar o seguinte cenário. De um lado estão os materiais didáticos orientando como utilizar cada uma delas para que, quase de maneira utópica, se alcance bons resultados e a produtividade organizacional esperada. De outro, estão os relatos descritivos dos contextos organizacionais que argumentam sobre a falta de aplicabilidade desses materiais, ou seja, no contexto organizacional a implementação das ferramentas de gestão são quase que impraticáveis. Se observa ainda certa crítica aos modelos de atuação que, por não utilizam as ferramentas de gestão, acabam causando desgaste para a própria organização e para os trabalhadores. Contudo, parece que esse cenário tem sofrido alterações substanciais. A proposta dessa mesa é apresentar algo diferente deste panorama, ou seja, casos de empresas de grande porte que utilizam ferramentas de gestão de pessoas de maneira adequada e alcançam bons resultados. Uma dessas práticas é o uso da Avaliação Psicológica na Petrobras. Nesta, os candidatos admitidos via concurso públicos são submetidos a Avaliação Psicológica antes de ocuparem seus cargos e diversos direcionamentos (como alocação, distribuição de atividades, treinamento e desenvolvimento) são realizados a partir dos resultados desta etapa combinados com relatório de competências. Na Eletronorte/Eletronorte, a saúde do trabalhador é acompanhada por um sistema estruturado de QVT que se combina com os resultados das pesquisas de clima organizacional. Recentemente, tem recebido atenção da organização os afastamentos por CID F (transtornos psíquicos) no sentido de não só apoiar o trabalhador, mas também de compreender o contexto laboral em que ele está inserido. Também será objeto de discussão desta mesa profissional o projeto de seleção por competência de um laboratório de grande porte com extensão no Centro-Oeste. As boas práticas de gestão do laboratório se expressam pelos baixos índices de rotatividade e pelos altos indicadores de satisfação no trabalho dos seus funcionários. O processo seletivo por competência favorece a bons direcionamentos do empregado desde a etapa admissional. Assim, pretende-se com a discussão desses casos apresentar como a Gestão de Pessoas pode utilizar ferramentas viáveis e alcançar resultados organizacionais positivos.

**Palavras-chave:** Gestão. Resultados organizacionais.